

1. Предложена методика определения истинного числа изобретателей на предприятии, которая позволяет из всех соавторов патентов рассматриваемой организации выделить тех, чьим творческим трудом создаются изобретения.
2. Стимулирование инновационно-активных организаций, где работает наибольшее число «генераторов идей», а не предприятий с «хорошими» количественными показателями, повысит эффективность использования средств на поддержку инновационной среды. Это дополнительно уменьшит риски и неопределенности инновационной среды, поскольку стимулирует предпринимательскую активность и частную инициативу на местах, отсутствие которых, как системный фактор связано со сверхцентрализацией экономики РФ, отсутствием конкуренции и неверием в инновации, что отрицательно сказывается на темпах и качестве развития экономики.
3. Практическая значимость работы состоит в том, что данная методика, в силу ее универсальности, может быть успешно применена на любом предприятии.

Список литературы:

1. Gattari P.G. Determining Inventorship for US Patent Applications / P.G. Gattari // Intellectual Property & Technology Law Journal. – 2005. – Vol. 17. – No. 5. – P. 16-19.
2. Mandel G.N. Left-Brain versus Right-Brain: Competing Conceptions of Creativity in Intellectual Property Law / G.N. Mandel // University of California, Davis School of Law. – 2010. – Vol. 44. – No. 1. – P. 283-361.
3. Seymore S.B. My Patent, Your Patent, or Our Patent? Inventorship Disputes Within Academic Research Groups / S.B. Seymore // Albany Law Journal of Science and Technology. 2006. – Vol. 16. – P.125-167.
4. Dreyfuss R.C. Collaborative Research: Conflicts on Authorship, Ownership, and Accountability / R.C. Dreyfuss // Vanderbilt Law Review. 2000. – Vol. 53. – P. 1161-1232.
5. Staudt E. Der Arbeitnehmererfinder im betrieblichen Innovationsprozess / E. Staudt, J. Bock, P. Mühlemeyer, B. Kriegesmann // Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung. 1992. – Vol. 44. – No. 2. – P. 111-130.
6. Schmeisser W. Systematische Erfindungsförderung als Unternehmensaufgabe: Wege zur Steigerung der Kreativität und zu erfolgreichen Innovationen Angewandte Innovationsforschung. / W. Schmeisser; Berlin, “Erich Schmidt”. 1986. – Vol. 7. – 273 P.
7. Brockhoff, K. Ist die kollektive Regelung einer Vergütung von Arbeitnehmererfindungen wirksam und nötig? / K. Brockhoff // Journal of business economics. 1997. – Vol. 67. – No. 7. – P. 677-687.
8. Тарасов О. А. Прогноз патентной активности ВУЗа: Монография / О.А. Тарасов; Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2009. – 99 с.
9. Тарасов О.А. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2012615090 «Программа для оценки числа истинных изобретателей в научных и учебных организациях». Реестр программ для ЭВМ, 07.06.2012.

УДК [331.5.526:378-051]:005.336.4

АКАДЕМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА УНИВЕРСИТЕТА

Трошкова Эльнара Нурахмедовна

Магистрант,

Уральский федеральный университет, Екатеринбург

E-mail: e.n.babaeva@urfu.ru

ACADEMIC MOBILITY OF PROFESSORS AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL UNIVERSITY

Troshkova Elnara

master, Ural Federal University,

Ekaterinburg

АННОТАЦИЯ – Раскрываются понятие и виды интеллектуального капитала, его структура. Показаны особенности и элементы интеллектуального капитала университета. Академическая мобильность преподавателей вуза показана как один из главных факторов наращивания интеллектуального капитала университета.

ABSTRACT – Presents the concept and types of intellectual capital and its structure, the features and elements of the university intellectual capital. academic mobility of professors is shown as one of the main factors increasing the intellectual capital of the University.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, преподаватели вуза, академическая мобильность.

Keywords: intellectual capital, professors, academic mobility.

Одним из главных ресурсов любой современной организации, необходимым для достижения ее стратегических целей, выступает интеллектуальный капитал ее сотрудников. Особое значение интеллектуальный капитал приобретает в функционировании и развитии такой сложной организации, как высшее учебное заведение – университет. Наряду с финансовым, информационным капиталом он является основой реализации стратегии развития вуза в условиях масштабных изменений в сфере ВПО. Формирование, сохранение и развитие интеллектуального капитала университета позволяет достигнуть максимальной социальной его эффективности. Проблема интеллектуального капитала исследовалась в работах многих зарубежных и отечественных ученых – Э. Брукинга, С. Вовканича, О. Кендюхова, С. Климова, М. Меллоуна, К. Свейби, Т. Стюарта, В. Супруна, Л. Эдвиссона и др. [2; 3].

Интеллектуальный капитал формируется и функционирует на трех уровнях: *индивидуальном, организационном и общественном. Индивидуальный интеллектуальный капитал* – это знания, творческий и интеллектуальный потенциал, личные качества и моральные ценности, которые человек использует для конвертации в другие виды социальных благ, в том числе и доход. Индивидуальный интеллектуальный капитал, хотя и составляет часть интеллектуального капитала организации, но не является ее собственностью, так как не отделим от личности сотрудника. *Организационный интеллектуальный капитал* включает технологии и процедуры, патенты, организационные формы и структуры, которые также конвертируются в другие виды капитала. Данный вид капитала находится в собственности организации и может быть объектом купли-продажи.

Особый вид интеллектуального капитала, мало изученный в науке и практике, – это *интеллектуальный капитал социальной или социально-профессиональной общности*. Он может формироваться несколькими поколениями представителей социальной общности, обеспечивать социальный статус, престиж, социально-экономические ресурсы общности. Общностный интеллектуальный капитал не является ничьей собственностью и не представляет механической суммы интеллектуального капитала всех членов социальной общности. В статье речь пойдет, прежде всего, об организационном интеллектуальном капитале.

Мы условно выделяем отдельные виды интеллектуального капитала, на самом деле они существуют в тесном единстве, следовательно, инвестиции в них должны осуществляться системно, во все разновидности одновременно. Точно также должны планироваться инвестиции и в различные структурные элементы интеллектуального капитала. Развитие одних в ущерб другим компонентам интеллектуального капитала не только не принесет организации больших преимуществ, но, напротив, может нанести ей ущерб.

Актуальность изучения интеллектуального капитала университета обусловлена следующими обстоятельствами. Становление в мире и в определенной мере в России экономики, основанной на знаниях, усиливает значимость интеллектуального капитала профессионалов как главного фактора производства. В свою очередь формирование

интеллектуального капитала представителей различных профессиональных общностей происходит, прежде всего, в высших учебных заведениях. Носителями интеллектуального капитала в высшей школе являются преподаватели, создающие большую часть интеллектуальных продуктов и определяющие конкурентоспособность вуза. Именно их интеллектуальный капитал и составляет базу для развития и повышения рыночной и социальной стоимости высшего учебного заведения. Творческая активность преподавателей, выраженная в создании объектов интеллектуального капитала, превращается в ресурс, который со временем накапливается и приносит отдачу не только его обладателям, но и вузу в целом.

Структура интеллектуального капитала вуза образована «продуктами» интеллектуальной (научно-исследовательской и образовательной) деятельности. Она включает результаты научных исследований (фундаментальных и прикладных), открытия, изобретения, патенты, публикации (статьи, в том числе в рейтинговых изданиях, кол-во монографий, в журналах списка ВАК), грантовую активность, учебно-методические разработки, технологии и др. Важными показателями интеллектуального капитала университета являются: число преподавателей, имеющих ученые степени и звания, различные индексы цитирования работ сотрудников вуза, объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, объем научной, инновационной и высокотехнологичной продукции, доля научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в структуре дохода университета и др.

В деятельности вуза интеллектуальный капитал выполняет следующие функции:

- инновационную, обеспечивающую конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг;
- образовательную, выраженную в наличии определенного качества учебно-методических разработок вуза;
- экономическую, обеспечивающую дополнительное финансирование деятельности вуза.

От того, насколько полно и качественно реализуются перечисленные функции интеллектуального капитала, зависит продуктивность решения задач вуза в области инновационной, научной и образовательной деятельности.

Оценка интеллектуального капитала университета может осуществляться по ряду объективных и субъективных показателей. Могут использоваться прямые и косвенные показатели, например, количество приглашений, которые получают преподаватели и научные сотрудники вуза из зарубежных организаций. Важным аспектом изучения интеллектуального капитала университета является определение системы научно-технических, экономических и социальных факторов, влияющих на его качество. Среди них – факторы микросреды: уровень образовательной подготовки преподавателей, их научной квалификации, материально-техническая база, организация всех видов деятельности преподавателя (учебно-методической, научной работы), а также факторы макросреды: приоритеты государственной политики в сфере ВПО, финансирование научной деятельности вузов, системы повышения квалификации.

Последний фактор, на наш взгляд, является традиционным и очень значимым. К сожалению, с 2015 г. Министерство образования и науки РФ прекратило финансирование вузовских программ повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических кадров. Если раньше стояла задача реорганизации и переосмысления содержания программ повышения квалификации ППС вузов, то сегодня возникла проблема сохранения этого важного механизма развития интеллектуального капитала российских вузов. Система повышения квалификации преподавателей позволяла организовать такой процесс, как межвузовская академическая мобильность. В некоторых российских вузах (в частности в федеральных университетах) этот процесс в последние годы регулировался другими управленческими инструментами, например, Программой развития и Программой повышения конкурентоспособности. В этом случае академическая мобильность приобретала международный масштаб.

Рассмотрим далее *академическую мобильность* преподавателей университета как фактор развития их личного интеллектуального капитала и интеллектуального капитала университета. Академическая мобильность играет существенную роль не только как инструмент интеграции российских вузов в международное образовательное пространство, но и как фактор, способствующий формированию качественно новых трудовых ресурсов, способных занять достойное место как на мировом рынке труда, так и в национальной экономике. Участие в Болонском процессе стимулирует реформу высшего образования, нацеленную на приведение российской высшей школы к требованиям информационного общества и мирового рынка, повышает качество высшего образования и научных исследований. В конечном счете, полноценный выход России на международный рынок образовательных услуг служит решению такой глобальной задачи, как повышение конкурентоспособности нашей страны.

Преимущественным способом осуществления академической мобильности преподавателей и сотрудников университета является командирование их в партнерские вузы и организации для чтения лекций, консультаций, а также участия в научной работе в рамках совместных тем, в программах повышения квалификации, научных конференциях и семинарах. Таким образом, обеспечение академической мобильности преподавателей вузов является обязательным условием и инструментом Болонского процесса. Участие преподавателей в программах академической мобильности обеспечивает повышение качества образования за счет использования передового опыта зарубежных вузов-партнеров, способствует усилению интеллектуального капитала, конкурентоспособности и поднятию рейтинга университета на российском и международном рынке образовательных услуг. Академическая мобильность преподавателей становится способом повышения их квалификации и обмена педагогическим опытом. Преподаватели знакомятся с организацией образовательного и научного процесса в иностранных вузах, сопоставляют системы образования разных стран, получают возможность объективно определить их сильные и слабые стороны, актуализировать содержание преподаваемых им курсов [1].

Повышение уровня академической мобильности позволяет преподавателям устанавливать профессиональные контакты с зарубежными коллегами, которые можно использовать, например, в совместной научно-исследовательской работе. В результате возникают предпосылки для создания международных научных школ. Наиболее широко используемыми формами академической мобильности преподавателей являются:

- участие в научных и/или научно-практических конференциях;
- краткосрочное пребывание в другом российском или зарубежном вузе с целью обмена опытом и сбора информации;
- краткосрочное пребывание в другом российском или зарубежном вузе в рамках совместного исследовательского проекта.

Перечисленные формы также используются в практике академической мобильности преподавателей за рубежом.

Проанализируем основные показатели академической мобильности преподавателей Уральского федерального университета. Основная цель академической мобильности, организованной УрФУ, – развитие кадрового потенциала сотрудников с ориентацией на создание позитивной репутации в академическом сообществе, изучение лучших мировых практик, представление достигнутых результатов в образовательном и научном процессе на международном уровне, обеспечение вхождения университета в число ведущих мировых образовательных и интеллектуальных центров.

В 2014 г. в УрФУ было реализовано 745 индивидуальных программ повышения квалификации, в том числе 261 программа повышения квалификации за рубежом. Был реализован ряд программ повышения уровня профессиональной культуры: «Организация образовательного процесса на базе современных интернет-видеотехнологий», «Совершенствование профессионального мастерства работников федерального университета», «Внедрение в учебный процесс балльно-рейтинговой системы оценивания (БРС)». Особое значение имели программы повышения иноязычной речевой компетенции: «Подготовка к международным

экзаменам (Cambridge Advanced English, Certificate of Proficiency in English, International English Language Testing System), «Подготовка к сдаче Кембриджского экзамена на знание методики преподавания английского языка (Teaching Knowledge Test)» с последующей сдачей квалификационного экзамена в официально аккредитованном международном экзаменационном центре Кембриджского экзаменационного синдиката (Cambridge English Language Assessment) Кембриджского университета EnglishLab с выдачей сертификата Кембриджа и др.

Можно отметить положительную динамику по сравнению с предыдущим годом по нескольким показателям: в 2014 г. 1943 сотрудника УрФУ повысили квалификацию при плановом показателе 810, из них 403 человек повысили квалификацию за рубежом, тогда как в 2013 г. общая численность прошедших повышение квалификации составила только 1475 человек. Повышение квалификации преподавателей и сотрудников в 2014 г. характеризовалось следующей структурой: внутривузовское повышение квалификации составило 12 %, командировки внутри России – 28 %, зарубежные командировки – 60 %.

В 2013 г. в рамках проекта «Повышение квалификации преподавателей английского языка УрФУ по форматам Кембриджских квалификационных экзаменов CELTA, DELTA, IDLTM» Уральский федеральный университет получил статус Авторизованного центра подразделения Кембриджского университета Cambridge English Language Assessment по приему международных экзаменов PET, KET, FCE, CAE, CPE, BEC, TKT, признаваемых во всем мире. Опыт Кембриджского центра УрФУ по организации системы повышения квалификации и сертифицирования преподавателей вузов, принимающих или планирующих принять участие в реализации англоязычных магистерских программ, является уникальным для вузов, участвующих в программе повышения конкурентоспособности. За 2013–2014 гг. в Центре получили сертификаты 442 человека, из них 148 человек имеют сертификаты уровня B2 и выше. В рамках проекта «Создание стандарта подготовки по иностранным языкам: запуск Регионального учебно-методического центра иностранных языков в УрФУ» решается задача повышения уровня знания английского языка до релевантного зарубежным публикациям. Благодаря этому преподаватели УрФУ получают возможность принимать участие в престижных международных конференциях с докладами, которые публикуются в журналах, реферируемых в Web of Science и Scopus.

Организация академической мобильности преподавателей университета во многом обусловлена целью повышения качества высшего образования через развитие интеллектуального капитала сотрудников вуза. Результатом этого процесса является повышение интеллектуального, креативного потенциала преподавателей, распространение передового научного и образовательного опыта на уровне кафедры, факультета и университета, диверсификация образовательных программ, развитие и активизация научных интересов преподавателей, направленных на обеспечение качества дисциплин и привлечение в университет специалистов из-за рубежа.

Таким образом, развитие академической мобильности преподавателей позволяет улучшить качество предоставляемых образовательных услуг, повысить интеллектуальный потенциал профессорско-преподавательского состава, развивать сотрудничество между университетами-партнерами, а также дает возможность молодым ученым и преподавателям продолжить образование или приобрести научный опыт за рубежом путем участия в краткосрочной образовательной или научно-исследовательской программе. Академическая мобильность представляет собой сложный и многоплановый процесс интеллектуального продвижения, обмена научным и культурным потенциалом, ресурсами, технологиями в международном и внутрироссийском пространстве.

Список литературы:

1. Байденко В.И. Болонский процесс. М.: Логос, 2004. 175 с.
2. Духнич Ю. Интеллектуальный капитал [Электронный ресурс]. URL: <http://www.smart-edu.com/intellektualnyy-kapital/intellektualnyy-kapital.html> (дата обращения 19.01.2015).

3. Кожушко О.В. Структура интеллектуального капитала предприятия [Электронный ресурс]. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Bi/2009_10/100-104.pdf (дата обращения 19.01.2015).

УДК 314.6

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ СЕМЬИ В ВОСПИТАНИИ ДЕТЕЙ

Трухачев Виктор Васильевич
кандидат педагогических наук, доцент
Уральский федеральный университет, Екатеринбург

THE ROLE OF FAMILIES IN EDUCATION OF CHILDREN

Trukhachev Viktor
Ph.D., Associate Professor
Ural Federal University, Yekaterinburg

АННОТАЦИЯ – В статье рассматривается семейный кризис в связи с проблемой профилактики детской беспризорности и безнадзорности. На основе анализа тенденций развития современной семьи и их негативного влияния на воспитание детей в семье предлагается система мер, способных предотвратить детскую беспризорность и безнадзорность.

ABSTRACT – The article deals with a family crisis in connection with the problem of prevention of child neglect and homelessness. Based on analysis of trends in the development of the modern family and their negative impact on the education of children in the family, a system of measures that can prevent child neglect and homelessness.

Ключевые слова: семья, типы семей, воспитание детей, профилактики детской беспризорности и безнадзорности

Keywords: family, types of families, parenting, prevention of child neglect and homelessness

Обсуждение проблемы *профилактики детской беспризорности и безнадзорности* выявило три направления, определяющие возникновение этой проблемы:

- внутрисемейный кризис;
- социально-экономический кризис, заставляющий родителей пренебрегать собственными детьми;
- отсутствие должной системы решения проблемы детской беспризорности и безнадзорности.

Семья сочетает свойства социальной организации, социальной структуры, социального института и малой группы, входит в предмет изучения социологии воспитания и социализации, социологии образования, политики, права, культуры, труда, позволяет лучше понять процессы социального контроля и социальной дезорганизации, социальной мобильности, миграции и демографических изменений.

В последние десятилетия зарождается *супружеский тип моногамной семьи*. В такого рода семье стратегическое отношение определяется не родством (как в патриархальной) и не родительством (как в детоцентристской), а свойством современной семьи. Норма семейной жизни меняется: родители в такой семье отказываются полностью подчинять собственные интересы интересам детей. Акцент на *супружество* означает возможность более полной реализации личностного взаимодействия мужа и жены, регулируемого моральными принципами и имманентными ценностями. В постсовременной семье вырабатывается антирутинный механизм – автономия супругов. Интересы каждого из супругов шире семейных, и круг значимого общения для каждого из них выходит за рамки супружества. При этом следует отметить взаимосвязь механизмов устойчивости (адаптация, интимность) и развития (автономия).